

Whitepaper

WGA in beeld

robidus.nl



Robidus whitepaper WGA in beeld

Werkgevers hebben een direct belang bij het beperken van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van werknemers, aangezien zij de WGA-uitkeringen krijgen toegerekend. Door een beleid te voeren waarin inzetbaarheid centraal staat, kun je de instroom in de WGA aanzienlijk verminderen. Bovendien bieden slimme financieringskeuzes, gecombineerd met een juiste toepassing van regelgeving, werkgevers maximale controle over hun WGA-kosten.

Uit onderzoek blijkt dat je meer invloed hebt op je WGA-kosten dan je wellicht denkt. In dit kennisdocument zetten we de cijfers en inzichten overzichtelijk voor je op een rij.



INHOUDSOPGAVE

1.	Arbeidsongeschiktheid in Nederland	2
1.1	Wat houdt de WIA in?	2
1.2	Het aantal arbeidsongeschikten	3
1.3	Toekomstbeeld	5
2.	Meer invloed dan u denkt	5
2.1	Verzuim voorkomen	5
2.2	Verzuim begeleiden	5
2.3	Interventies inzetten	5
2.4	WIA-beoordeling controleren	5
2.5	Regelingen benutten	6
3.	Hybride financieringsstelsel	6
4.	Vergroten inzetbaarheid loont	8
4.1	Minder WGA-instroom	8
4.2	Minder volledig arbeidsongeschikten	8
4.3	Meer kans op re-integratie	9
4.4	Vaker betaald werk	9
5.	Conclusie	10

1

ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID IN NEDERLAND

“Nederland is ziek” zei Ruud Lubbers in 1990 toen we bijna een miljoen arbeidsongeschikte werknemers hadden. Vanaf dat moment zijn diverse maatregelen genomen die moeten leiden tot een stijging van de actieve werknemerspopulatie. In 1996 is een grote stap gezet met de invoering van de WULBZ (Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte), waarin onder andere werd bepaald dat een werkgever 52 weken lang verantwoordelijk werd voor doorbetaling van het loon van zieke werknemers. Gedachte van de wetgever hierbij was dat de werkgever meer aan ziektepreventie en re-integratie zou doen als hij zelf de kosten moest betalen. Deze visie is doorgezet met de introductie van de premiedifferentiatie van de WAO in 1998.

In 2004 is hier een volgende stap in gezet door de loondoorbetaling bij ziekte te verlengen naar 104 weken, waarna in 2006 het arbeidsongeschiktheidsstelsel drastisch veranderde met de invoering van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) als opvolger van de WAO.

Sinds de invoering van de Wet Bezava (Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) zijn werkgevers naast het WGA risico van vaste medewerkers (WGA-vast) ook verantwoordelijk voor het WGA-risico van (ex-)werknemers met een contract voor bepaalde tijd (WGA-flex). Per 1 januari 2017 is dit samengevoegd tot één WGA-risico.

	Ziek-melding	2 tot 6 weken	1e jaar na ziek-melding	2 jaar	1+5jaar	2+5jaar	2+10jaar	12 jaar na ziekmelding en verder tot AOW-leeftijd
1967		Ziekwet-uitkering (collectieve premie)			WAO-uitkering (collectieve premie)			
1994		Loondoorbetaling	WAO-uitkering (collectieve premie)					
1996		Loondoorbetaling	WAO-uitkering (collectieve premie)					
1998		Loondoorbetaling	WAO-uitkering (toerekening aan werkgever)	WAO-uitkering (collectieve premie)				
2004		Loondoorbetaling	WAO-uitkering (toerekening aan werkgever)	WAO-uitkering (collectieve premie)				
2006		Loondoorbetaling	WGA-uitkering (toerekening aan werkgever)	WIA-uitkering (collectieve premie)				

Commissie OCTAS

De verwachting bij de introductie van de WIA, was dat na een paar jaar de uitstroom gelijk zou lopen met de instroom. Maar de uitstroom re-integratie is nooit echt op gang gekomen. Dus zijn er nu veel meer WIA-gerechtigden dan gedacht.

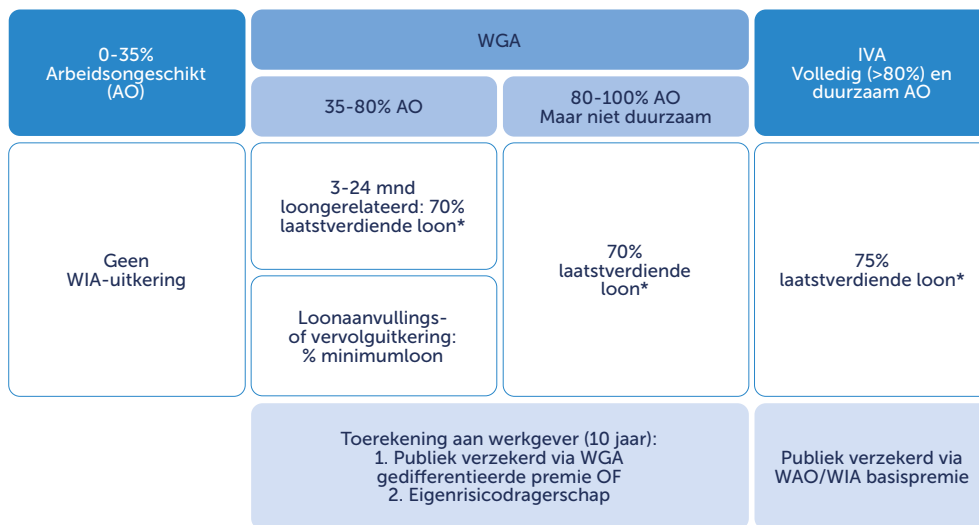
De Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS), heeft uitgebreid onderzoek gedaan naar de werking van het arbeidsongeschiktheidsstelsel in Nederland. In februari 2024 presenteerden zij oplossingsrichtingen om het huidige stelsel te verbeteren.

Een aantal scenario's worden nu doorgerekend en verder uitgewerkt door het Ministerie.

1.1 Wat houdt de WIA in?

De WAO had als uitgangspunt of iemand zijn/haar eigen werk kon vervullen. Bij de WIA wordt gekeken wat iemand nog wel kan.

Na 104 weken ziekteverzuim (met loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever of een Ziekwet-uitkering die toegerekend wordt aan de werkgever) vindt de WIA-beoordeling plaats. Een UWV Verzekeringsarts en Arbeidsdeskundige bepalen of - en in welke mate - de werknemer nog arbeid kan verrichten. Bij meer dan 35% arbeidsongeschiktheid ontstaat het recht op een uitkering:



WGA = *Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten*

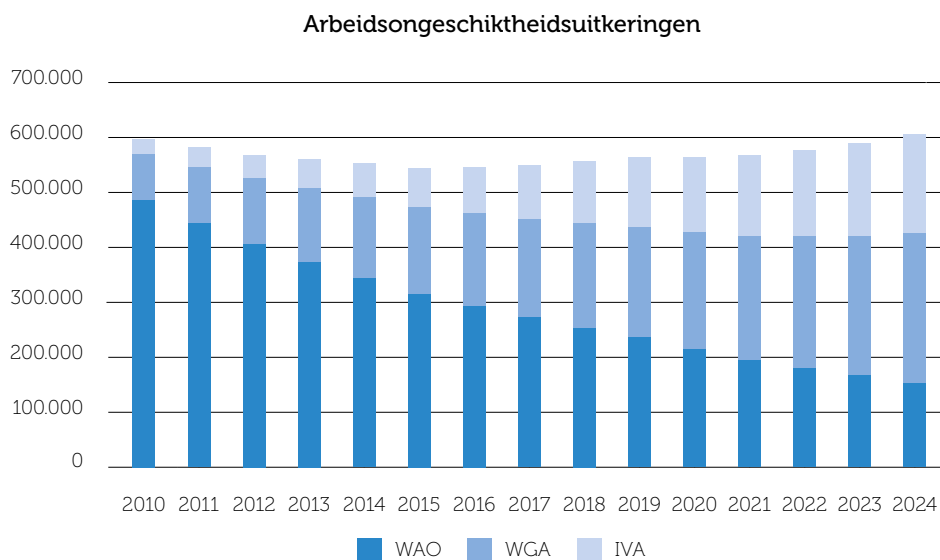
IVA = *Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten*

* Rekening houdend met maximaal SV-jaarloon (circa € 70.000)

1.2 Het aantal arbeidsongeschikten

Volgens het CBS telde de beroepsbevolking (heeft een betaalde baan of is geregistreerd als werkzoekende) eind 2024 zo'n 10 miljoen mensen, dat is 76% van de gehele Nederlandse bevolking in de leeftijdsgroep 15-75 jaar.

Het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering bedroeg eind 2024 ruim 600.000 mensen, waarvan 56% vrouw is.

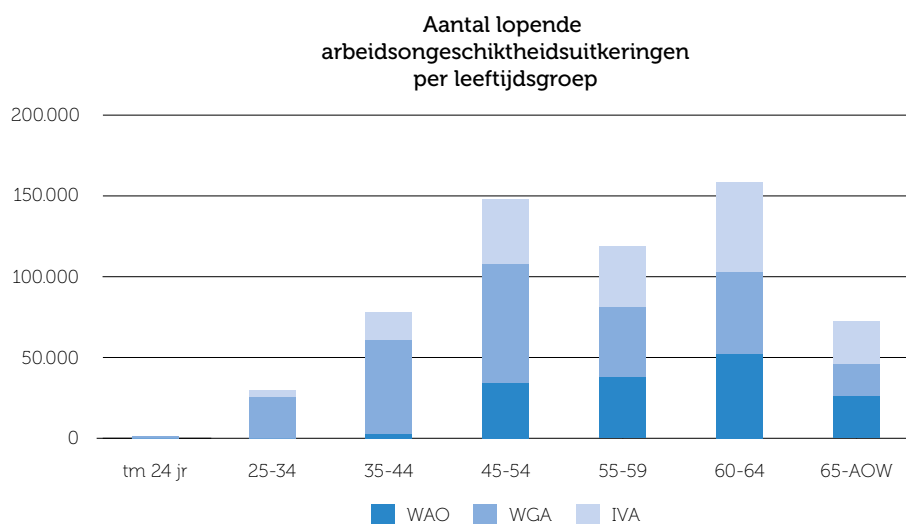


Bron: UWV kwantitatieve informatie

Na een dalende trend, zien we dat het aantal uitkeringen vanaf 2016 jaarlijks blijft stijgen. Afhankelijk was de groei redelijk stabiel, maar de laatste twee jaar niet meer: In 2023 steeg het aantal nieuwe WGA-uitkeringen met 8% ten opzichte van het jaar daarvoor. In 2024 was dit verdubbeld: 16,4% meer nieuwe WGA-uitkeringen dan in 2023.

De belangrijkste oorzaken liggen in een vergrijzende arbeidsmarkt, de verhoging van de pensioenleeftijd en toename van stress-gerelateerde klachten.

Het overgrote deel van de huidige uitkeringsgerechtigden is 55 jaar of ouder. Hierbij moet wel aangetekend worden dat de inwoners in Nederland gemiddeld 42,4 jaar oud zijn.



Bron: UWV kwantitatieve informatie

De toename van de WGA-instroom onder 60-plussers is het gevolg van de vereenvoudigde WIA-beoordeling die in oktober 2022 speciaal voor deze groep werd ingevoerd. Hoewel deze regeling formeel is beëindigd per 1 januari 2025, werd in de voorjaarsnota van 2025 gesuggereerd om haar opnieuw in te voeren, met als doel de werkdruk bij het UWV te verlagen.

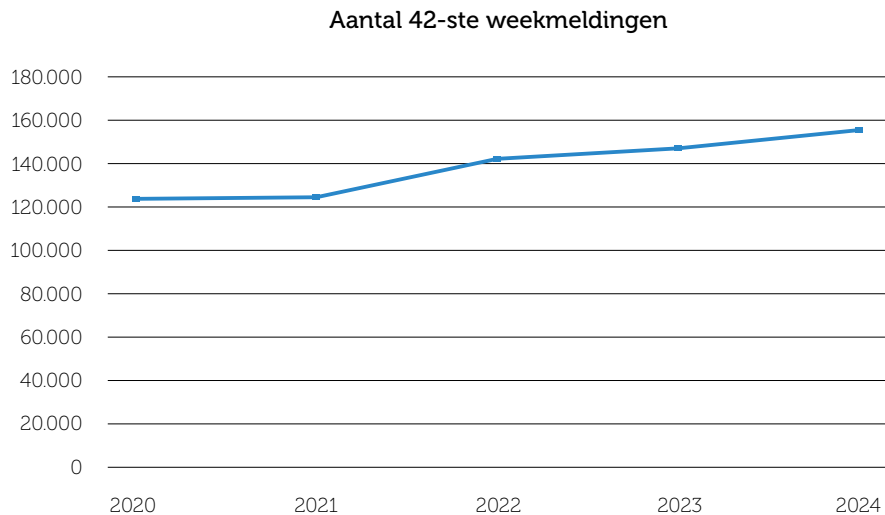
Psychische klachten zijn de belangrijkste reden waarom werknemers, na 2 jaar ziekteverzuim, arbeidsongeschikt worden verklaard (WIA 35+).

- Bij 58% van de mensen jonger dan 40 jaar die een WIA-beoordeling kregen, waren psychische klachten de oorzaak.
- Groep tussen 40 en 50 jaar: 43%
- Werknemers ouder dan 50 jaar: 29%

Bron: UWV kwantitatieve informatie

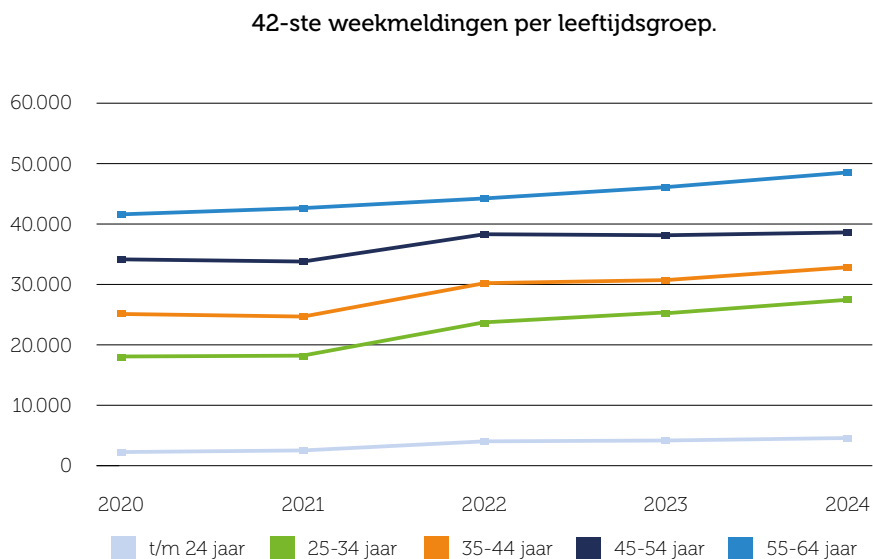
Langdurig verzuim

De zogenaamde 42-ste weekmeldingen bij UWV zijn een goede indicator van de verwachte WIA-instroom. Dit is de melding van een werkgever wanneer een werknemer 42 weken verzuimd om fysieke of psychische redenen. De laatste jaren zien we het aantal meldingen stijgen:



Bron: UWV kwantitatieve informatie

Met name in de leeftijdsgroep rond 30 jaar zien we een forse stijging van het langdurig verzuim, namelijk 1,5 keer zoveel als in 2020:



Bron: UWV kwantitatieve informatie

1.3 Toekomstbeeld

In de afgelopen vijf jaar is het verzuim door burn-outklachten met 28% toegenomen. Ook het aantal werknemers die langdurig verzuimen steeg in die periode met 25%. Als gevolg daarvan neemt ook het aantal WIA-uitkeringen toe: In 2024 lag dat aantal 16% hoger dan in 2023, terwijl de stijging in 2023 ten opzichte van 2022 nog 'slechts' 8% bedroeg.

Uit de Monitor Arbeid van TNO blijkt dat 20% van de werknemers burn-out achtige klachten ervaart.

Verwachting is dat de WIA-instroom zal blijven stijgen. Er is namelijk een grote groep werknemers die richting de pensioenleeftijd gaat. De krapte op de arbeidsmarkt leidt tot verhoging van de werkdruk wat zijn weerslag zal hebben op de inzetbaarheid. Zorgwekkend is dat stressgerelateerde klachten, zeker bij de leeftijdsgroep rond 30 jaar, blijft stijgen. Juist die psychische klachten liggen ten grondslag aan de WIA-instroom.

2

MEER INVLOED DAN U DENKT

Wanneer werknemers instromen in de WGA heeft dit voor jou en je werknemer grote financiële gevolgen. Daarom is het belangrijk dat je actief beleid voert om de WGA-instroom te beperken.

2.1 Verzuim voorkomen

Zorg ervoor dat je werknemers gemotiveerd blijven en op de juiste plek zitten. Je kunt veel uitval voorkomen door persoonlijke aandacht te hebben voor de werknemer, zowel op functioneel gebied als aan de persoonlijke kant. Zijn er signalen voor verminderde inzetbaarheid? Maak deze dan zo snel mogelijk bespreekbaar en ondersteun de werknemer om zijn perspectief op goed functioneren te verbeteren.

2.2 Verzuim begeleiden

De beste manier om WGA-kosten te besparen is langdurig verzuim voorkomen. Dat kan door zieke werknemers van begin af aan goed te begeleiden. Met persoonlijke aandacht, maar ook gespecialiseerd casemanagement om de re-integratie goed vorm te geven. Ga daarbij uit van de mogelijkheden die zij nog hebben. Dat vergroot de kans om blijvend terug te keren op de arbeidsmarkt.

2.3 Interventies inzetten

Zowel bij preventie als tijdens het re-integratietraject kan het nuttig zijn om een specialist in te schakelen die de werknemer ondersteunt bij zijn/haar herstel en terugkeer naar werk. Denk hierbij aan specialisten die zich focussen op de oorzaak van het verzuim, zoals therapeuten, mediators en budgetcoaches.

Omdat de WGA-ERD verzekeraar gebaat is bij minder WGA-instroom c.q. kortere WGA uitkeringsduur zijn zij vaak bereid een deel van de kosten van dergelijke interventies voor hun rekening te nemen.

2.4 WIA-beoordeling controleren

De WIA-beoordeling door UWV is bepalend voor je kosten en de hoogte van de uitkering. Daarom is het belangrijk om te controleren of jouw werknemers juist zijn beoordeeld op hun mogelijkheden. Vooral de kans op herstel bij volledige arbeidsongeschiktheid kan veel verschil maken. Oordeelt UWV dat iemand niet meer kan herstellen, dan krijgt diegene geen WGA-, maar een IVA-uitkering. Het financiële voordeel is dat de IVA-uitkering niet aan jou wordt toegerekend. Voor de (ex-)werknemer biedt dit een hogere uitkering, maar ook een stukje zekerheid voor de toekomst. Bij een WGA-uitkering zal hij immers moeten werken aan re-integratie op basis van de mogelijkheden die hij nog heeft.

Daarnaast is het van belang om de situatie van werknemers met een WGA-uitkering goed te blijven monitoren. Door re-integratiebegeleiding en interventies kunnen de mogelijkheden op werk toenemen. Als de situatie juist verslechtert kan de WGA-uitkering omgezet worden naar een IVA-uitkering.

2.5 Regelingen benutten

Om iedereen een eerlijke kans op een baan te geven, worden bij bepaalde doelgroepen de loondoorbetalingsverplichting bij verzuim gecompenseerd en de uitkeringskosten voor Ziektewet of WGA niet toegerekend. Het gaat dan bijvoorbeeld om mensen die al eerder een WGA-uitkering gehad hebben of die vanwege een ziekte of handicap vallen onder de vangnetregeling. Zorg dat je op de hoogte bent van deze regels en dat je weet welke werknemers hiervoor in aanmerking komen. Zo kun je veel kosten besparen.

57% van de nieuwe WGA-uitkeringen in 2024 vielen onder de vangnet-regeling

Bron: UWV kwantitatieve informatie 2024

3

HYBRIDE FINANCIERINGS- STELSEL

De werkgever betaalt maximaal 10 jaar de WGA-uitkering aan flexwerkers en werknemers in vaste dienst die na 2 jaar ziekte gedeeltelijk of volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

Voor de financiering kan de werkgever kiezen uit publieke financiering of private financiering, het zogenaamde WGA eigenrisicodragerschap (ERD). Meestal wordt bij het WGA eigenrisicodragerschap gekozen om een private verzekering af te sluiten. Een enkele werkgever kiest ervoor om het risico in eigen beheer te dragen.

Publiek	Privaat (ERD)	Eigen beheer (ERD)
<p>Financiering We werkgever betaalt een gedifferentieerder premie aan UWV.</p> <p>Uitkering UWV betaalt de uitkering aan de (voormalige) werknemer.</p> <p>Re-integratie UWV begeleidt de uitkeringsgerechtigde bij de re-integratie.</p>	<p>Financiering De werkgever betaalt premie aan een private verzekeraar.</p> <p>Uitkering UWV betaalt de uitkering aan de (voormalige) werknemer. De betaling wordt vervolgens bij de verzekeraar gedeclareerd.</p> <p>Re-integratie De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie. De verzekeraar betaalt vaak mee.</p>	<p>Financiering De werkgever financiert de kosten uit eigen middelen.</p> <p>Uitkering De werkgever betaalt de uitkering zelf. Het UWV maakt de uitkering over, maar declareert deze bij de werkgever.</p> <p>Re-integratie De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van de (ex-) werknemer.</p>
<p>✓ Totale ontzorging.</p>	<p>✓ Grip op re-integratie inspanning doordat de werkgever zelf verantwoordelijk is voor de uitvoering.</p>	<p>✓ Direct financieel voor/nadeel van re-integratie inspanning.</p>
<p>• Uitvoeringskosten zijn onderdeel van de Whk-premie (niet inzichtelijk wat de werkgever ervoor betaalt en krijgt).</p> <p>• Geen grip op re-integratie inspanning.</p>	<p>• Capaciteit en expertise nodig voor administratieve en re-integratiebegeleiding.</p>	<p>• Capaciteit en expertise nodig voor administratie en re-integratiebegeleiding.</p> <p>• Garantieverklaring nodig/treffen van voorziening.</p>

4 VERGROTEN INZETBAARHEID LOONT

De eigenrisicodragers voor de WGA hebben meer grip op de kosten en kan direct invloed uitoefenen op het re-integratietraject van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Hierdoor zijn maatwerkoplossingen mogelijk, waardoor de kans op succesvolle terugkeer naar werk toeneemt en de instroom in langdurige uitkeringen wordt beperkt.

Daarnaast kiezen ze vaak voor een verzekeraar of uitvoerder die past bij hun beleid, wat vaak leidt tot lagere premies en meer flexibiliteit in financieringsopties.

En bovenal is werken beter voor de medewerker. Immers werk geeft structuur aan je leven, sociale contacten en veel meer dan een vast inkomen. Steeds meer werkgevers investeren daarom in het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers.

Ook WGA verzekeraars spelen hierin een steeds grotere rol door een toename van beschikbare preventie- en re-integratiebudgetten. Deze gezamenlijke investering heeft een aantal positieve gevolgen:

- Lagere WGA-instroom
- Hogere WGA-uitstroom
- Lager gemiddeld arbeidsongeschiktheidspercentage
- Betere benutting restverdien capaciteit (RVC)

4.1 Minder WGA-instroom

Het gezamenlijke financiële belang van werkgever en verzekeraar zorgt ervoor dat re-integratie inspanningen toenemen. Werkgevers en verzekeraars zetten hier vroeg op in, al ver voor de WIA-beoordeling. Door proactieve begeleiding van langdurig zieken daalt de instroom in de WIA.

Eigenrisicodragers die de uitvoering aan Robidus hebben overgedragen, laten zien dat de individuele begeleiding van langverzuimers effectief is:

2024	Markt	Robidus ERD
WGA-instroom (t.o.v. >42 weken ziek)	21,4%	14%

Toch stijgt de WGA-instroomkans vanuit de 42-ste weekmelding de laatste jaren. Dit is toe te schrijven aan de complexe verzuimregelingen en daarnaast aan de druk voor een succesvolle 1ste en 2de spoor re-integratiemogelijkheden. Veelgehoorde problematiek is daarbij het uitgeput raken van mogelijkheden voor herplaatsing, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt.

4.2 Minder volledig arbeidsongeschikten

Naast de lagere instroom in de WGA is ook een duidelijk verschil in arbeidsongeschiktheidspercentage zichtbaar tussen publiek verzekerde werkgevers en eigenrisicodragers.

Het gemiddelde arbeidsongeschiktheidspercentage voor WGA-instromers bij eigenrisicodragers (0,83) ligt lager dan bij UWV (0,88). Bovenstaand verschil wordt primair veroorzaakt doordat de verhouding tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten afwijkend is.

Beoordeling WGA volledig (>80%)

Eigenrisicodrager: 60% van totaal WGA beoordelingen bij eigenrisicodragers

Geen eigenrisicodrager: 73% van totaal WGA beoordelingen bij niet-eigenrisicodragers

Bron: UWV kwantitatieve informatie 2024

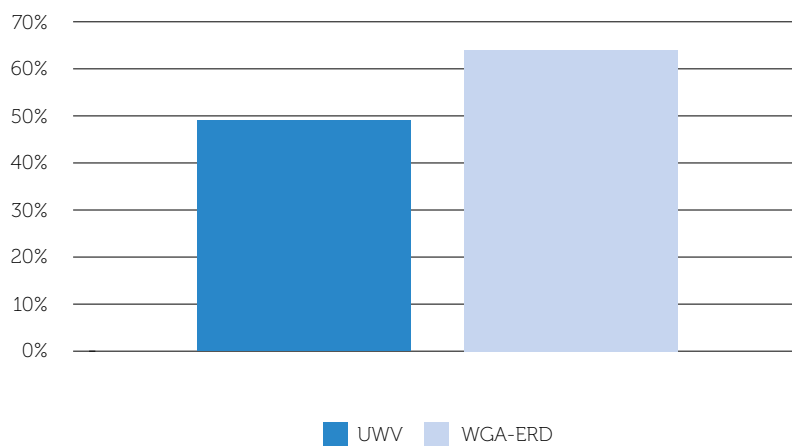
Werkgevers die eigenrisicodrager zijn, zullen bij volledige arbeidsongeschiktheid aantonen dat deze duurzaam is, zodat de werknemer in aanmerking komt voor een (hogere) IVA-uitkering en de werkgever niet langer financieel verantwoordelijk is.

4.3 Meer kans op re-integratie

Door het directe financiële belang is de eigenrisicodrager gebaat bij herstel en duurzame re-integratie van de werknemer. De eigenrisicodrager zal de werknemer dan ook zo goed mogelijk begeleiden bij dat hersteltraject. Ook hier ondersteunt de verzekeraar de werkgever steeds vaker met advies over en cofinanciering van re-integratietrajecten.

We zien in de cijfers dat dit zijn vruchten afwerpt:

Beëindigde WGA uitkeringen vanwege herstel



Bron: UWV kwantitatieve informatie 2024

Uitstroomkans WGA	
Eigen risicodrager	9%
Geen eigenrisicodrager/UWV	7,5%

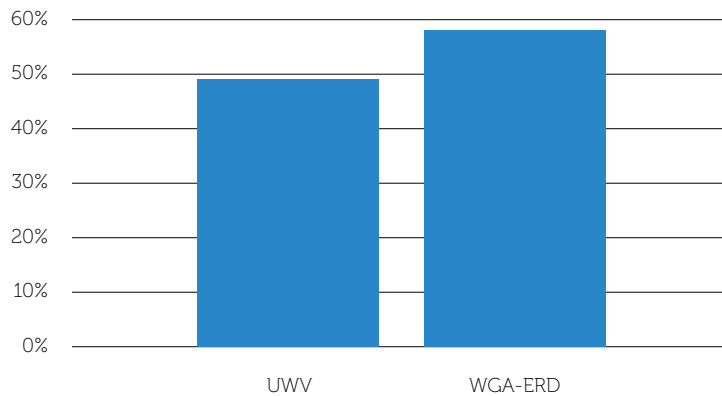
Bron: UWV kwantitatieve informatie 2024

4.4 Vaker betaald werk

We hebben geconstateerd dat de WGA uitstroomkans bij eigenrisicodragen groter is.

Het is daarom niet verbazingwekkend dat ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten die begeleid worden door de werkgever/verzekeraar veel vaker (naast hun uitkering) betaald werk hebben. Dankzij de re-integratie inspanningen wordt de zogenaamde restverdiencapaciteit (RVC) veel beter benut. Het feit dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten actief blijven op de arbeidsmarkt, vergroot hun kans op herstel. Werken is immers goed voor iemands welzijn, door sociale contacten en een dagelijkse structuur.

Deel van de WGA-uitkeringsgerechtigden met restverdiencapaciteit dat betaalde arbeid verricht



Bron: UWV kwantitatieve informatie 2024

5

CONCLUSIE

Door de jaren heen is een duidelijke verschuiving zichtbaar met betrekking tot de beslisriteria rondom het WGA-eigenrisicodragerschap. Waar het voorheen een primair financiële keuze was, voeren steeds vaker strategische keuzes omtrent inzetbaarheid de boventoon. Uit de analyse komt duidelijk naar voren dat het loont om actief te investeren in re-integratie van werknemers.

Het is voor iedere organisatie belangrijk om jaarlijks te evalueren of de gekozen financiering en / of uitvoering nog steeds de best passende oplossing is. Stel jezelf daarbij de volgende vragen:

- Wat wordt de premie voor komend jaar?
- Is de wijze van risicofinanciering nog wel passend?
- Wat is ons maximale risico?
- Hebben we voldoende grip op de uitvoering?

Wacht niet op de beschikking van de Belastingdienst of het nieuwe voorstel van je verzekeraar, maar sorteer tijdig voor.

Zie financieringskeuze als een middel, niet als doel!

De keuze is afhankelijk van de kennis en capaciteit binnen de organisatie, maar bovenal moet het een afspiegeling zijn van het inzetbaarheidsbeleid van de werkgever:

- De werkgever die inzetbaarheid hoog op de beleidsagenda heeft staan zal meestal kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Elke euro die hij investeert in preventie, verzuimbegeleiding en interventies wordt direct terugverdiend met een lagere WGA-instroom.
- De werkgever die niet in staat is om alleen of met hulp van een verzekeraar de inzetbaarheid en re-integratie vorm te geven kiest voor de publieke oplossing. Administratie en re-integratiebegeleiding wordt hem door UWV uit handen genomen. Hier staan vanzelfsprekend wel kosten (in de vorm van de

gedifferentieerde Whk-premie) tegenover. Nu UWV de premie baseert op het daadwerkelijke sectorrisico is het voor deze werkgever van nóg groter belang om zélf grip te houden op de inzetbaarheid van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Controleer beoordelingen

De WIA-beoordeling bepaalt jouw kosten. Controleer daarom altijd goed of je werknemers juist zijn beoordeeld op hun mogelijkheden. Een verkeerde beslissing kan ervoor zorgen dat je jaren ten onrechte een volledige uitkering betaalt. Dan is bezwaar aantekenen beslist de moeite.

Vervang je verzuimbeleid door een inzetbaarheidsbeleid

Door al ver voor de WIA-beoordeling te focussen op re-integratie beperk je de WGA-instroom of verkort je de WGA-uitkeringsduur:

- Een groot deel van het verzuim is werkgerelateerd. Zorg dat je werknemer “fit for the job” blijft. Houd medewerkers gemotiveerd, zorg dat hun kennis en kunde up-to-date blijft en begeleid ze tijdig naar een nieuwe plek.
- Snel en effectief ingrijpen bij verzuim vergroot de kans op werkhervatting. Ga uit van de mogelijkheden die de verzuimende werknemer nog heeft, niet van zijn beperkingen.

Investeer actief in duurzame inzetbaarheid. Daarmee bespaar je niet alleen veel kosten, maar zet je je ook in voor de gezondheid van je werknemers. Private verzekeraars en/of dienstverleners op het gebied van sociale zekerheid kunnen je helpen om hier de juiste invulling aan te geven.

Houd regie op de inzetbaarheid van jouw werknemers!

Meer informatie? www.robidus.nl/wga